

2025年3月12日

2025年春季交渉について

パナソニック ホールディングス株式会社は、設立以来「一人ひとりが生きる経営」や「人材中心の経営」の実現に向け、継続的に労使で論議を行ってまいりました。月例賃金の水準改善のみならず、社会環境・雇用環境の変化を踏まえ、人材マネジメントのあり方を変革していくことも「人への投資」であるという考え方のもと、「プロフェッショナルに相応しい組織カルチャー」の創造に向けた人材マネジメント変革を推進しています。

2025 年春季交渉では、上記を踏まえ、将来にわたり社会にお役立ちをし続ける会社を目指し、パナソニックコーポレートユニオンに対し以下の内容を回答しております。

1. 賃金

企画・開発・設計職基幹労働者 30 歳の個別賃金水準(358,000 円)について、13,000 円(3.63%)の改善を図る。

なお、組合員平均昇給率はベースアップのみで 3.33%、定昇見合い込みの平均昇給率は 5.40%となり、個人業績の反映により、最大で 10%以上となる見込み。

2. 賞与

業績連動にて算出

3. 初任給

各学歴卒初任給額は、以下の通りとする。

高校卒 201,000 円とし、13,000 円の引上げ、

短大卒 211,500 円とし、13,000 円の引上げ、

高専卒 229,000 円とし、13,000 円の引上げ、

大学卒 269,000 円とし、19,000 円の引上げ、

大学院卒 296,000 円とし、19,000 円の引上げ

なお、2025 年 4 月に改定する人事処遇制度により、入社時から、役割やスキルに応じて給与を個別に決定する仕組みを導入します。これにより、高度な専門性やスキルを有する人材については、学歴別の一律の初任給ではなく、柔軟な給与設定が可能となります。

ご参考:パナソニック ホールディングス株式会社の組合員数 約 1,300 名

当社グループでは、各事業会社が自主責任経営のもと、向き合う業界や経営状況を踏まえて労使で協議し、回答を行う予定です。

以 上